

<b>Curso:</b> Manejo de Personal Agrícola <b>Clave:</b> 031CP012		<b>Horas aula:</b> 2 <b>Horas virtuales:</b> 3
<b>Antecedentes:</b>		<b>Horas laboratorio:</b> 0 <b>Horas independientes:</b> 1
<b>Competencia del área:</b> Implementar sistemas de producción hortícola sustentable de acuerdo con estándares y normas de calidad establecidas y esquemas de producción extensiva e intensiva, para el manejo óptimo de los cultivos hortícolas destinados a mercados nacionales e internacionales, mediante el análisis de problemas, innovación y organización.	<b>Competencia del curso:</b> Desarrollar destrezas en el manejo del personal, a través del liderazgo y trabajo en equipo, con base en la Ley Federal del Trabajo, para la interacción con el personal en las diferentes áreas del sistema productivo de las empresas agrícolas.	
<b>Elementos de competencia:</b>		
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Reconocer la importancia de la capacitación laboral para la correcta selección de personal en las diferentes áreas del sistema productivo de las empresas agrícolas, a través de la toma de decisiones, con base en la Ley Federal del Trabajo.</li> <li>2. Aplicar estrategias de evaluación de desempeño, autoridad y rotaciones para la correcta selección de personal en las diferentes áreas del sistema productivo de las empresas agrícolas, a través del liderazgo y la toma de decisiones, con base en la Ley Federal del Trabajo.</li> <li>3. Aplicar estrategias de manejo de malas conductas para poner fin a la relación del personal en las diferentes áreas del sistema productivo de las empresas agrícolas de forma correcta, a través del liderazgo y la toma de decisiones, con base en la Ley Federal del Trabajo.</li> </ol>		
<b>Perfil del docente:</b>		
Licenciatura en Horticultura o agronomía con experiencia en el manejo de personal agrícola; preferentemente posgrado en el área. Demostrar 2 años de experiencia en el proceso de enseñanza aprendizaje a nivel superior. Planifica los procesos de enseñanza y de aprendizaje atendiendo al enfoque por competencias. Además, debe demostrar competencias de razonamiento, sentido crítico, liderazgo, planificación, gestión de la información, compromiso ético, trabajo colaborativo y con sensibilidad al medio ambiente. Competente para evaluar los procesos de enseñanza aprendizaje con un enfoque formativo y con una actitud de cambio a las innovaciones pedagógicas.		
<b>Elaboró:</b> GABRIELA ANDRADE BUSTAMANTE		Octubre 2021
<b>Revisó:</b> JOSÉ LUIS LÓPEZ ALCARAZ/ALMA ANGELINA YANEZ ORTEGA		Febrero 2022
<b>Última actualización:</b>		

<b>Autorizó:</b> Coordinación de Procesos Educativos	Marzo 2022

**Elemento de competencia 1:** Reconocer la importancia de la capacitación laboral para la correcta selección de personal en las diferentes áreas del sistema productivo de las empresas agrícolas, a través de la toma de decisiones, con base en la Ley Federal del Trabajo.

**Competencias blandas a promover:** Toma de decisiones

### EC1 Fase I: Introducción al manejo del personal agrícola

**Contenido:** Importancia de la administración y manejo del personal agrícola, origen geográfico, tradiciones y costumbres del personal que labora en la región.

#### EC1 F1 Actividad de aprendizaje 1: Reporte escrito sobre la administración y manejo de personal agrícola.

Elaborar, de manera individual, un reporte escrito sobre los principios esenciales de la administración y manejo de personal agrícola, con base en la información proporcionada en clase, la revisión de los recursos de la actividad y la búsqueda de información en fuentes con sustento académico.

Participar en el proceso de retroalimentación en clase.

3 hrs. Aula  
1 hr. Virtual

#### Tipo de actividad:

Aula (X) Virtuales (X) Laboratorio ( )  
Grupal ( ) Individual (X) Equipo ( )  
Independientes ( )

#### Recursos:

- Billikopf E. G. (2003). [El Manejo del Personal Agrícola](#).
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (1970). [Ley Federal del Trabajo](#)
- Ricardi, C. A., y Fedirskaiia, A. N. (2021). Conflicto Laboral en una empresa agrícola en Ocosingo.
- [Google académico](#)
- [Biblioteca digital E-LIBRO](#)

#### Criterios de evaluación de la actividad:

Rúbrica de [Reporte escrito](#)

#### EC1 F1 Actividad de aprendizaje 2: Trabajo de investigación sobre origen geográfico, tradiciones y costumbres del personal agrícola.

Realizar, en equipo, un trabajo de investigación sobre origen geográfico, tradiciones y costumbres del personal agrícola, con base en la información proporcionada en clase, la revisión independiente de los recursos de la actividad u otras fuentes de sustento académico.

Participar en el proceso de retroalimentación en clase.

3 hrs. Aula  
1 hr. Independiente

#### Tipo de actividad:

Aula (X) Virtuales ( ) Laboratorio ( )  
Grupal (X) Individual ( ) Equipo ( )  
Independientes (X)

#### Recursos:

- Billikopf E. (2003). [El Manejo del Personal Agrícola](#).
- Parra, J. y Caravantes, R. (2018). Salud, género y clima en migrantes internos e internacionales por Sonora, México.
- Trujillo, J. M. H. (2021). [Condiciones para la movilidad rural y migración de los jornaleros indígenas en México](#).
- [Google académico](#)
- [Biblioteca digital E-LIBRO](#)

#### Criterios de evaluación de la actividad:

Rúbrica de [Trabajo de investigación](#)

### EC1 Fase II: Liderazgo en las empresas agrícolas.

**Contenido:** Importancia del liderazgo en la dirección de empresas agrícolas, manejo de grupos y equipos de trabajo.

#### EC1 F2 Actividad de aprendizaje 3: Reporte escrito sobre la importancia del liderazgo en la

#### Tipo de actividad:

<p><b>dirección de empresas agrícolas</b></p> <p>Elaborar, de forma individual, un reporte escrito sobre la importancia del liderazgo en la dirección de empresas agrícolas, con base en la información proporcionada en clase por el facilitador, la revisión independiente de los recursos de la actividad u otras fuentes de sustento académico.</p> <p>Participar en el proceso de retroalimentación en clase.</p> <p>3 hrs. Aula 1 hr. Independiente</p>	<p>Aula (X) Virtuales ( ) Laboratorio ( )          Grupal ( ) Individual (X) Equipo ( )          Independientes (X)</p> <p><b>Recursos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fernández López, F. (2016). Comunicación efectiva y trabajo en equipo.</li> <li>• Freire Quinteros, C., Yulán Negrete, H., Acosta Chávez, T., &amp;Moreira Veloz, L. (2018). Liderazgo de Género y Su Incidencia en el Desempeño Financiero de Empresas del Sector Agrícola.</li> <li>• Ruiz Speare, O. (2017). <a href="#">Liderazgo</a></li> <li>• <a href="#">Google académico</a></li> <li>• <a href="#">Biblioteca digital E-LIBRO</a></li> </ul> <p><b>Criterios de evaluación de la actividad:</b></p> <p>Rúbrica de <a href="#">Reporte escrito</a>.</p>
<p><b>EC1 F2 Actividad de aprendizaje 4: Exposición oral en video sobre manejo de grupos y equipo de trabajo</b></p> <p>Realizar, en equipo, una exposición oral en video sobre ejercicio de simulación de situación de manejo de grupos y equipo de trabajo con el objetivo de mantener una buena interacción con el personal agrícola, con base en la información proporcionada en el apartado de recursos u otras fuentes confiables.</p> <p>Diseñar , de forma independiente, una presentación de power point o prezi sobre el tema, grabar la exposición de 5 a 10 minutos de duración, cuidar aspectos como iluminación y sonido, iniciar con nombre completo, carrera y universidad, y terminar con una reflexión personal.</p> <p>Cargar video (a youtube o drive personal) y añadir enlace de visualización al documento de entrega para su reproducción, retroalimentación y evaluación.</p> <p>4 hrs. Virtuales 2 hrs. Independientes</p>	<p><b>Tipo de actividad:</b></p> <p>Aula ( ) Virtuales (X) Laboratorio ( )          Grupal ( ) Individual ( ) Equipo (X)          Independientes (X)</p> <p><b>Recursos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fernández López, F. (2016). <a href="#">Comunicación efectiva y trabajo en equipo: UF0346</a>.</li> <li>• Software sugerido para video: <a href="#">FILMORA</a></li> <li>• <a href="#">Google académico</a></li> <li>• <a href="#">Biblioteca digital E-LIBRO</a></li> </ul> <p><b>Criterios de evaluación de la actividad:</b></p> <p>Rúbrica de <a href="#">Exposición oral</a></p>
<p><b>EC1 Fase III: Proceso de Selección de personal para una empresa Agrícola y reclutamiento</b></p> <p><b>Contenido:</b> Reclutamiento, selección, contratación del personal agrícola, capacitación del personal agrícola, entrenamientos grupales e individuales.</p>	
<p><b>EC1 F3 Actividad de aprendizaje 5: Entrevista para la selección y contratación del personal agrícola</b></p>	<p><b>Tipo de actividad:</b></p> <p>Aula (X) Virtuales (X) Laboratorio ( )          Grupal ( ) Individual ( ) Equipo (X)          Independientes (X)</p>

<p>Realizar, en equipo, una entrevista sobre la selección y contratación del personal agrícola, con base en la información proporcionada en clase, los recursos recomendados u otras fuentes confiables.</p> <p>Hacer uso del material <a href="#">¿Cómo elaborar una entrevista?</a>, y de forma independiente redactar la entrevista, ejecutarla, documentarla (grabación video, audio), elaborar un informe escrito de los resultados, añadir una conclusión personal y entregar para su evaluación.</p> <p>1 hr. Aula 3 hrs. Virtuales 2 hrs. Independientes</p>	<p><b>Recursos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Puchol, L. (2019). El libro de la entrevista de trabajo</li> <li>• Google Site: <a href="#">¿Cómo elaborar una entrevista?</a></li> <li>• Software sugerido para video: <a href="#">FILMORA</a></li> <li>• <a href="#">Google académico</a></li> <li>• <a href="#">Biblioteca digital E-LIBRO</a></li> </ul> <p><b>Criterios de evaluación de la actividad:</b></p> <p>Rúbrica de <a href="#">Entrevista</a></p>
<p><b>EC1 F3 Actividad de aprendizaje 6: Video sobre capacitación y entrenamiento de personal agrícola</b></p> <p>Elaborar, en equipo, un video entre 15 y 30 minutos de duración sobre capacitación y entrenamiento de personal agrícola, con base en la información proporcionada en clase por parte del facilitador, los recursos de la actividad u otras fuentes de sustento académico.</p> <p>Redactar, de forma independiente, un guión con el desarrollo del tema, utilizar el dispositivo de grabación de su preferencia, hacer uso de algún software para su edición, por ejemplo <a href="#">FILMORA</a>, cargar en algún sitio (youtube, drive), generar un link e incluirlo en el documento final para su visualización y evaluación. Entregar el guión como reporte escrito.</p> <p>1 hr. Aula 3 hrs. Virtuales 1 hr. Independiente</p>	<p><b>Tipo de actividad:</b></p> <p>Aula (X) Virtuales (X) Laboratorio ( )  Grupal ( ) Individual ( ) Equipo (X)  Independientes (X)</p> <p><b>Recursos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Louffat, E. (2018). Reclutando y seleccionando al personal.</li> <li>• Software sugerido para video: <a href="#">FILMORA</a></li> <li>• <a href="#">Google académico</a></li> <li>• <a href="#">Biblioteca digital E-LIBRO</a></li> </ul> <p><b>Criterios de evaluación de la actividad:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Rúbrica de <a href="#">Elaboración de video</a></li> <li>• Rúbrica de <a href="#">Reporte escrito</a></li> </ul>
<p><b>EC1 F3 Actividad de aprendizaje 7: Evaluación del primer elemento de competencia</b></p> <p>Resolver, de manera individual y en clase, la evaluación correspondiente al primer elemento de competencia diseñado por el facilitador de la asignatura, atender de forma independiente de los temas y materiales vistos en el elemento.</p> <p>2 hrs. Aula 1 hr. Independiente</p>	<p><b>Tipo de actividad:</b></p> <p>Aula (X) Virtuales ( ) Laboratorio ( )  Grupal ( ) Individual (X) Equipo ( )  Independientes (X)</p> <p><b>Recursos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Reactivos de la evaluación proporcionados por el facilitador.</li> <li>• Referencias y materiales utilizados en las diversas actividades del elemento de competencia para su estudio previo.</li> </ul> <p><b>Criterios de evaluación de la actividad:</b></p>

Conforme a los aciertos de los reactivos de la evaluación.

### Evaluación formativa:

- Reporte escrito sobre la administración y manejo de personal agrícola.
- Trabajo de investigación sobre el origen geográfico, tradiciones y costumbres del personal agrícola.
- Reporte escrito sobre la importancia del liderazgo en la dirección de empresas agrícolas.
- Exposición oral en video sobre manejo de grupos y equipo de trabajo.
- Entrevista para la selección y contratación del personal agrícola.
- Video sobre capacitación y entrenamiento de personal agrícola.
- Evaluación del primer elemento de competencia.

### Fuentes de información

1. Billikopf E. G. (2003). El Manejo del Personal Agrícola. Regents of the university of California, 209: 1-10. <https://nature.berkeley.edu/ucce50/agro-laboral/7libro/01s.pdf>
2. Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (1970). Ley Federal del Trabajo. (DOF31-07-2021). [https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125\\_310721.pdf](https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_310721.pdf)
3. Fernández, F. (2016). Comunicación efectiva y trabajo en equipo: UF0346. Editorial Tutor Formación. <https://elibro.net/es/lc/ues/titulos/44223>
4. Freire, Q., Yulán, N., Acosta, T., y Moreira, V. (2018). Liderazgo de Género y Su Incidencia en el Desempeño Financiero de Empresas del Sector Agrícola. Journal of Alternative Perspectives in the Social Sciences,9(3) 605-614.
5. Louffat, E. (2018). Reclutando y seleccionando al personal. Pearson Educación.
6. Parra, J., y Caravantes, R. (2018). Salud, género y clima en migrantes internos e internacionales por Sonora, México. Revista internacional de estudios migratorios, 8(2), 171-194.
7. Puchol, L. (2019). El libro de la entrevista de trabajo (6a. ed.). Ediciones Díaz de Santos.
8. Ricardi, C. y Fedirskaia, A. (2021). Conflicto Laboral en una empresa agrícola en Ocosingo, Chiapas. PACTUM, (1) 9-33.
9. Ruiz, S. (2017). Liderazgo. Editorial Alfil, S. A. de C. V. <https://elibro.net/es/lc/ues/titulos/117658>
10. Trujillo, J. (2021). Condiciones para la movilidad rural y migración de los jornaleros indígenas en México. Espacialidades, 10(2), 04-18. <http://espacialidades.cua.uam.mx/ojs/index.php/espacialidades/article/view/204/215>

**Elemento de competencia 2:** Aplicar estrategias de evaluación de desempeño, autoridad y rotaciones para la correcta selección de personal en las diferentes áreas del sistema productivo de las empresas agrícolas, a través del liderazgo y la toma de decisiones, con base en la Ley Federal del Trabajo.

**Competencias blandas a promover:** Liderazgo y Toma de decisiones

**EC2 Fase I: Evaluación del desempeño laboral del personal agrícola**

**Contenido:** Incentivos y ascensos del personal agrícola

**EC2 F1 Actividad de aprendizaje 8: Trabajo en aula/Productos sobre evaluación de desempeño**

Realizar, en equipo, una lista de verificación para la evaluación de desempeño al personal agrícola, con base en la información proporcionada en clase, los recursos de la actividad u otras fuentes de sustento académico.

3 hrs. Aula  
1 hr. Virtual

**Tipo de actividad:**

Aula (X) Virtuales (X) Laboratorio ( )  
Grupal (X) Individual ( ) Equipo (X)  
Independientes ( )

**Recursos:**

- Matabanchoy-Tulcán, S. M., Álvarez-Pabón, K. M., y Riobamba-Jiménez, O. D. (2019). [Efectos de la evaluación de desempeño en la calidad de vida laboral del trabajador: Revisión del tema entre 2008-2018](#).
- Montoya-Agudelo, C. A., y Boyero-Saavedra, M. R. (2016). [El recurso humano como elemento fundamental para la gestión de calidad y la competitividad organizacional](#).

**Criterios de evaluación de la actividad:**

Rúbrica de [Trabajo en aula/producto](#)

**EC2 F1 Actividad de aprendizaje 9: Resumen sobre los pasos para el establecimiento de incentivos estructurados en los empleados**

Elaborar, de manera individual, un resumen sobre los pasos para establecer incentivos estructurados en los empleados, con base en la información proporcionada en el clase, la revisión independiente de los recursos de la actividad en plataforma o otras fuentes de sustento académico.

Seguir los criterios de elaboración de la actividad proporcionados por el facilitador y entregar en aula para su evaluación y retroalimentación.

3 hrs. Virtuales  
1 hr. Independiente

**Tipo de actividad:**

Aula ( ) Virtuales (X) Laboratorio ( )  
Grupal ( ) Individual (X) Equipo ( )  
Independientes (X)

**Recursos:**

- Billipokf, E. G. (2003). Administración Laboral Agrícola. Cultivando la Productividad del Personal. En Billipokf, E. G. (Ed.), [Pago de incentivos](#) (pp. 106-126). University of California y Programa fundación Chile.
- González, M. y Olivares, S. (2015). [Psicología del trabajo](#).

**Criterios de evaluación de la actividad:**

[Rúbrica de Resumen](#)

**EC2 Fase II: El manejo de Autoridad, conflictos y disciplina hacia el personal Agrícola**

**Contenido:** Fuentes de autoridad, prevención de abuso de autoridad, obligaciones y derechos laborales de los trabajadores.

**EC2 F2 Actividad de aprendizaje 10: Mapa mental sobre estrategias de comunicación para la prevención y gestión de conflictos**

**Tipo de actividad:**

Aula ( ) Virtuales (X) Laboratorio ( )  
Grupal ( ) Individual (X) Equipo ( )

<p>Elaborar, de manera individual, un mapa mental sobre estrategias de comunicación como autoridad para la prevención y gestión de conflictos, con base en la información proporcionada en clase y la revisión de los recursos proporcionados.</p> <p>Ingresar a algún programa para crear mapas mentales, como por ejemplo <a href="#">MindMeister</a> o algún otro de su preferencia, considerar un 80% imagen y 20% texto, seguir los lineamientos de formato y forma proporcionados por el facilitador y entregar para su evaluación y retroalimentación.</p> <p>4 hrs. Virtuales</p>	<p>Independientes ( )</p> <p><b>Recursos:</b></p> <p>Torres, V. R. M. (2021). <a href="#">Manual de estrategias de comunicación para la prevención y gestión de conflictos en organizaciones del sector agroalimentario</a>.</p> <p><b>Criterios de evaluación de la actividad:</b> Rúbrica de <a href="#">Mapa Mental</a></p>
<p><b>EC2 F2 Actividad de aprendizaje 11: Resumen sobre habilidades de mando básicas</b></p> <p>Elaborar, de manera individual, un resumen sobre habilidades de mando básicas, con base en la información proporcionada en clase, la revisión independiente de los recursos de la actividad u otras fuentes de sustento académico.</p> <p>3 hrs. Virtuales 1 hr. Independiente</p>	<p><b>Tipo de actividad:</b> Aula ( ) Virtuales (X) Laboratorio ( ) Grupal ( ) Individual (X) Equipo ( ) Independientes (X)</p> <p><b>Recursos:</b></p> <p>Soriano, C. L. (2014). Habilidades de mando.</p> <p><b>Criterios de evaluación de la actividad:</b> Rúbrica de <a href="#">Resumen</a></p>
<p><b>EC2 F2 Actividad de aprendizaje 12: Análisis de caso sobre Derechos y obligaciones de los trabajadores</b></p> <p>Realizar, de forma individual, un análisis de caso sobre los derechos y obligaciones de los trabajadores, con base en la información proporcionada en clase, la revisión independiente de los recursos recomendados u otras fuentes confiables.</p> <p>Realizar el análisis en atención a los puntos solicitados por el facilitador en clase y participar en el proceso de exposición de resultados y de retroalimentación grupal. Atender de manera independiente las observaciones hechas en la retroalimentación, corregir y enviar por plataforma para su evaluación.</p> <p>1 hr. Aula 3 hrs. Virtuales 2 hrs. Independientes</p>	<p><b>Tipo de actividad:</b> Aula (X) Virtuales (X) Laboratorio ( ) Grupal (X) Individual (X) Equipo ( ) Independientes (X)</p> <p><b>Recursos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• CONAMPROS, Comité Nacional Mixto de Protección al Salario. (2012) <a href="#">Derechos Laborales de los Trabajadores</a>.</li> <li>• Ley Federal del Trabajo. (2020). <a href="#">Artículo 134</a>.</li> <li>• Reyes Gaytán, G. y Bouzas Ortíz, J. A. (2017). <a href="#">Derecho individual del trabajo</a>.</li> </ul> <p><b>Criterios de evaluación de la actividad:</b> <a href="#">Rúbrica Análisis de Casos</a></p>
<p><b>EC2 Fase III: Rotación del personal en Empresas Agrícolas.</b></p> <p><b>Contenido:</b> Análisis y motivos de rotación del personal, reducción de rotación del personal.</p>	

<p><b>EC2 F3 Actividad de aprendizaje 13: Cuadro sinóptico sobre análisis y motivos de rotación del personal</b></p> <p>Elaborar, de manera individual, un cuadro sinóptico sobre análisis y motivos de rotación del personal, con base en la información proporcionada en clase, el análisis independiente de los recursos recomendados u otras fuentes confiables.</p> <p>Integrar y diseñar la actividad de manera independiente haciendo uso de alguna aplicación para cuadro sinóptico como <a href="#">GITMIND</a>, cumplir con los lineamientos señalados por el facilitador y la secuencia lógica de la información.</p> <p>3 hrs. Virtuales 1 hr. Independiente</p>	<p><b>Tipo de actividad:</b> Aula ( ) Virtuales (X) Laboratorio ( ) Grupal (X) Individual (X) Equipo ( ) Independientes (X)</p> <p><b>Recursos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Álvarez Orozco, D. G. (Coord.). (2020). <a href="#">Rotación de personal ¿qué es y cómo combatirla?</a>.</li> <li>• Billipokf, E. G. (2003). Administración Laboral Agrícola. Cultivando la Productividad del Personal. <a href="#">Rotación de personal</a> (pp. 223-230). University of California y Programa fundación Chile.</li> <li>• <a href="#">GITMIND</a> Programa para la creación de cuadros sinópticos.</li> </ul> <p><b>Criterios de evaluación de la actividad:</b> Rúbrica de <a href="#">Cuadro Sinóptico</a></p>
<p><b>EC2 F3 Actividad de aprendizaje 14: Trabajo aula/producto sobre la reducción de rotación del personal</b></p> <p>Participar, en equipo, en una lluvia de ideas sobre la reducción de rotación del personal, con base en la información proporcionada en clase, los recursos de la actividad u otras fuentes confiables.</p> <p>Elaborar lista de verificación para la evaluación de desempeño en el cuaderno de apuntes de clase, capturar fotografía y enviar por plataforma en formato PDF.</p> <p>3 hrs. Aula 1 hr. Virtual</p>	<p><b>Tipo de actividad:</b> Aula (X) Virtuales (X) Laboratorio ( ) Grupal ( ) Individual ( ) Equipo (X) Independientes ( )</p> <p><b>Recursos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Álvarez Orozco, D. G. (Coord.). (2020). <a href="#">Rotación de personal ¿qué es y cómo combatirla?</a>. Plaza y Valdés, S.A. de C.V.</li> <li>• Billipokf, E. G. (2003). Administración Laboral Agrícola. Cultivando la Productividad del Personal. <a href="#">Rotación de personal</a> (pp. 223-230). University of California y Programa fundación Chile.</li> </ul> <p><b>Criterios de evaluación de la actividad:</b> Rúbrica de <a href="#">Trabajo en Aula/Producto</a></p>
<p><b>EC2 F3 Actividad de aprendizaje 15: Evaluación del segundo elemento de competencia</b></p> <p>Resolver, de manera individual, la evaluación correspondiente al segundo elemento de competencia diseñada por el facilitador y revisar de forma independiente de los temas y materiales del elemento.</p> <p>2 hrs. Aula 1 hr. Independiente</p>	<p><b>Tipo de actividad:</b> Aula (X) Virtuales ( ) Laboratorio ( ) Grupal ( ) Individual (X) Equipo ( ) Independientes (X)</p> <p><b>Recursos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Reactivos de la evaluación proporcionada por el facilitador.</li> <li>• Referencias y materiales utilizados en las diversas actividades del elemento de competencia para su estudio previo.</li> </ul> <p><b>Criterios de evaluación de la actividad:</b> Conforme a los aciertos de los reactivos de la evaluación.</p>

### Evaluación formativa:

- Trabajo en aula/Producta sobre evaluación de desempeño.
- Resumen sobre los pasos para establecer incentivos estructurados en los empleados.
- Mapa mental sobre estrategias de comunicación para la prevención y gestión de conflictos
- Resumen sobre habilidades de mando básicas.
- Análisis de caso de los Derechos y obligaciones de los trabajadores.
- Cuadro sinóptico sobre análisis y motivos de rotación del personal.
- Lluvia de ideas para la reducción de rotación del personal.
- Evaluación del segundo elemento de competencia.

### Fuentes de información

1. Álvarez, O., (Coord.). (2020). Rotación de personal ¿qué es y cómo combatirla?. Plaza y Valdés, S.A. de C.V. <https://elibro.net/es/lc/ues/titulos/174180> .
2. Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (1970). Ley Federal del Trabajo. (DOF31-07-2021). [https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125\\_310721.pdf](https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_310721.pdf)
3. (2012). Derechos Laborales de los Trabajadores. Comité Nacional Mixto de Protección al Salario. <https://www.gob.mx/conampros/acciones-y-programas/derechos-laborales-de-los-trabajadores> .
4. González, M. y Olivares, S. (2015). Psicología del trabajo. Grupo Editorial Patria. <https://elibro.net/es/lc/ues/titulos/39406> .
5. Matabanchoy-Tulcán, S., Álvarez-Pabón, K., y Riobamba-Jiménez, O. (2019). Efectos de la evaluación de desempeño en la calidad de vida laboral del trabajador: Revisión del tema entre 2008-2018. Universidad y Salud, 21(2): 176-187. <http://www.scielo.org.co/pdf/reus/v21n2/2389-7066-reus-21-02-176.pdf>
6. Montoya-Agudelo, C., y Boyero-Saavedra, M. (2016). El recurso humano como elemento fundamental para la gestión de calidad y la competitividad organizacional. Revista Científica" Visión de Futuro" 20(2): 1-20. <https://www.redalyc.org/pdf/3579/357947335001.pdf>
7. Reyes, G. y Bouzas, O. (2017). Derecho individual del trabajo. IURE Editores. <https://elibro.net/es/lc/ues/titulos/40227>
8. Soriano, C. (2014). Habilidades de mando. Ediciones Díaz de Santos.
9. Torres, V. (2021). Manual de estrategias de comunicación para la prevención y gestión de conflictos en organizaciones del sector agroalimentario. <https://foroscomercioetico.com/wp-content/uploads/2021/03/Manual-comunicacion-y-conflicto.pdf>

<p><b>Elemento de competencia 3:</b> Aplicar estrategias de manejo de malas conductas para poner fin a la relación del personal en las diferentes áreas del sistema productivo de las empresas agrícolas de forma correcta, a través del liderazgo y la toma de decisiones, con base en la Ley Federal del Trabajo.</p>	
<p><b>Competencias blandas a promover:</b> Liderazgo y Toma de decisiones</p>	
<p><b>EC3 Fase I: Manejo de mala conducta en los empleados.</b></p>	
<p><b>Contenido:</b> Reglas y consecuencias justas, imparcialidad y suspensión temporal de las labores.</p>	
<p><b>EC3 F1 Actividad de aprendizaje 16: Trabajo en aula/producto sobre reglas, consecuencias justas e imparcialidad ante mal comportamiento</b></p> <p>Participar, en equipo, en una lluvia de ideas sobre reglas, consecuencias justas e imparcialidad ante mal comportamiento de los empleados, con base en la información proporcionada en clase, los recursos de la actividad u otras fuentes de sustento académico.</p> <p>Elaborar, de forma individual, apuntes de clase sobre una lista de verificación para la evaluación del desempeño, capturar una fotografía de la actividad y entregar por plataforma para su evaluación.</p> <p>3 hrs. Aula 1 hr. Virtual</p>	<p><b>Tipo de actividad:</b> Aula (X) Virtuales (X) Laboratorio ( ) Grupal ( ) Individual (X) Equipo (X) Independientes ( )</p> <p><b>Recursos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Billipokf, E. G. (2003). <a href="#">Administración Laboral Agrícola</a>.</li> <li>• Ley Federal del Trabajo. (2020). Derechos laborales.</li> <li>• Meza, M. L. R. (2018). Tercerización Laboral en México. Subcontratación Laboral.</li> </ul> <p><b>Criterios de evaluación de la actividad:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">Rúbrica de Trabajo en aula/producto</a></li> <li>• <a href="#">Rúbrica de Apuntes de clase</a></li> </ul>
<p><b>EC3 F1 Actividad de aprendizaje 17: Mapa mental sobre motivos de suspensión temporal de los trabajadores</b></p> <p>Realizar, de forma individual, un mapa mental sobre motivos de suspensión temporal de los trabajadores, con base en la información proporcionada en clase, los recursos recomendados u otras fuentes confiables.</p> <p>Ingresar a algún programa para crear mapas mentales, como por ejemplo <a href="#">Canva</a> o algún otro de su preferencia, onsiderar un 80% de imagen y 20% texto en su contenido y entregar en plataforma para su evaluación y retroalimentación, en case</p> <p>Participar en el proceso de retroalimentación grupal y aportar sus ideas o conceptos a modo de discusión guiada.</p> <p>3 hrs. Virtuales</p>	<p><b>Tipo de actividad:</b> Aula ( ) Virtuales (X) Laboratorio ( ) Grupal ( ) Individual (X) Equipo ( ) Independientes ( )</p> <p><b>Recursos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Diego Vallejo, R. D. (2015). <a href="#">Empleo, personas y organizaciones</a>.</li> <li>• Ley Federal del Trabajo. (2020). Derechos laborales.</li> <li>• Meza, M. L. R. (2018). Tercerización Laboral en México. Subcontratación Laboral.</li> <li>• <a href="#">Canva</a> Programa para la elaboración de mapas mentales.</li> </ul> <p><b>Criterios de evaluación de la actividad:</b></p> <p><a href="#">Rúbrica de Mapa Mental</a></p>
<p><b>EC3 Fase II: La negociación creativa en el manejo de personal.</b></p>	
<p><b>Contenido:</b> Análisis del problema, manejo del problema, solución del problema basado en intereses mutuos, estrategias y habilidades en la negociación.</p>	

<p><b>EC3 F2 Actividad de aprendizaje 18: Trabajo de investigación sobre análisis, manejo y solución de problemas</b></p> <p>Realizar, en equipo, un trabajo de investigación sobre análisis, manejo y solución de problemas, con base en la información proporcionada en clase, los recursos de la actividad u otras fuentes de sustento académico.</p> <p>Integrar de manera independiente la información relevante en un documento de acuerdo a los lineamientos proporcionados por el facilitador y entregar en plataforma educativa.</p> <p>3 hrs. Virtuales 1 hr. Independiente</p>	<p><b>Tipo de actividad:</b> Aula ( ) Virtuales (X) Laboratorio ( ) Grupal ( ) Individual ( ) Equipo (X) Independientes (X)</p> <p><b>Recursos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Billipokf, E. G. (2003). Administración Laboral Agrícola. Cultivando la Productividad del Personal. <a href="#">Negociación creativa</a> (pp. 241-262). University of California y Programa fundación Chile.</li> <li>• Guerra Muñoz, F. (2018). <a href="#">Estrategias de negociación</a> .</li> <li>• Ley Federal del Trabajo. (2020). Derechos laborales.</li> </ul> <p><b>Criterios de evaluación de la actividad:</b> Rúbrica de <a href="#">Trabajo de Investigación</a></p>
<p><b>EC3 F2 Actividad de aprendizaje 19: Trabajo en aula/Producto sobre estrategias y habilidades de negociación en manejo de personal</b></p> <p>Participar en equipo en una lluvia de ideas sobre las estrategias y habilidades en la negociación en el manejo de personal, con base en la información proporcionada en clase, los recursos recomendados u otras fuentes confiables.</p> <p>Elaborar lista de verificación para la evaluación del desempeño en el cuaderno de apuntes de clase, capturar fotografía y entregar por plataforma educativa de acuerdo a los lineamientos proporcionados por el facilitador.</p> <p>3 hrs. Aula 1 hr. Virtual</p>	<p><b>Tipo de actividad:</b> Aula (X) Virtuales (X) Laboratorio ( ) Grupal ( ) Individual (X) Equipo ( ) Independientes ( )</p> <p><b>Recursos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Carrillo, O. S. (2019). Intermediarios laborales tradicionales. Jornaleros agrícolas choles y tseltales en el circuito migratorio Chiapas-Sonora.</li> <li>• Guerra Muñoz, F. (2018). <a href="#">Estrategias de negociación</a> .</li> <li>• Ley Federal del Trabajo. (2020). Derechos laborales.</li> </ul> <p><b>Criterios de evaluación de la actividad:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Rúbrica de <a href="#">Trabajo en Aula/Producto</a></li> <li>• Rúbrica de <a href="#">apuntes de clase</a></li> </ul>
<p><b>EC3 Fase III: Despido del personal Agrícola.</b></p> <p><b>Contenido:</b> Análisis del motivo de despido e implicaciones legales e indemnización.</p>	
<p><b>EC3 F3 Actividad de aprendizaje 20: Análisis de caso sobre derechos laborales en el despido e indemnización</b></p> <p>Realizar, de forma individual, un análisis de caso sobre derechos laborales en el despido e indemnización, con base en la información proporcionada en clase, los recursos recomendados u otras fuentes confiables.</p> <p>Realizar el análisis en atención a los puntos solicitados por el facilitador y participar en el</p>	<p><b>Tipo de actividad:</b> Aula ( ) Virtuales (X) Laboratorio ( ) Grupal (X) Individual (X) Equipo ( ) Independientes ( )</p> <p><b>Recursos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• CONAMPROS, Comité Nacional Mixto de Protección al Salario. (2012). <a href="#">Derechos Laborales de los Trabajadores</a> .</li> <li>• Ley Federal del Trabajo. 2020. <a href="#">Derechos laborales</a> .</li> <li>• Meza, M. L. R. (2018). Tercerización Laboral en México. Subcontratación Laboral.</li> </ul>

<p>proceso de exposición de resultados y de retroalimentación grupal.</p> <p>4 hrs. Virtuales</p>	<p><b>Criterios de evaluación de la actividad:</b></p> <p>Rúbrica de <a href="#">Análisis de Casos</a></p>
<p><b>EC3 F3 Actividad de aprendizaje 21: Cuadro comparativo sobre motivos de terminación de contrato</b></p> <p>Elaborar, en equipo, un cuadro comparativo sobre motivos de terminación de contrato, con base en la información proporcionada en clase, los recursos de la actividad o en otras fuentes de sustento académico.</p> <p>Diseñar de manera creativa considerando la diferencia entre terminación y rescisión. Entregar en plataforma educativa para su evaluación y retroalimentación.</p> <p>4 hrs. Virtuales</p>	<p><b>Tipo de actividad:</b>  Aula ( ) Virtuales (X) Laboratorio ( )  Grupal ( ) Individual ( ) Equipo (X)  Independientes ( )</p> <p><b>Recursos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ley Federal del Trabajo. (2020). Derechos laborales.</li> <li>• Meza, M. L. R. (2018). Tercerización Laboral en México. Subcontratación Laboral.</li> <li>• Pérez Chávez, J. y Fol Olgún, R. (2018). <a href="#">Guía práctica laboral y de seguridad social</a>. (6a. ed.).</li> </ul> <p><b>Criterios de evaluación de la actividad:</b>  Rúbrica de <a href="#">Cuadro Comparativo</a></p>
<p><b>EC3 F3 Actividad de aprendizaje 22: Evaluación del tercer elemento de competencia</b></p> <p>Resolver, de manera individual, la evaluación correspondiente al tercer elemento de competencia diseñado por el facilitador.</p> <p>2 hrs. Aula</p>	<p><b>Tipo de actividad:</b>  Aula (X) Virtuales ( ) Laboratorio ( )  Grupal ( ) Individual (X) Equipo ( )  Independientes ( )</p> <p><b>Recursos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Reactivos de la evaluación proporcionados por el facilitador.</li> <li>• Referencias y materiales utilizados en las diversas actividades del elemento de competencia para su estudio previo.</li> </ul> <p><b>Criterios de evaluación de la actividad:</b>  Conforme a los aciertos de los reactivos de la evaluación.</p>
<p><b>Evaluación formativa:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajo en aula/Producto sobre reglas, consecuencias justas e imparcialidad ante mal comportamiento de los empleados.</li> <li>• Mapa mental sobre motivos de suspensión temporal de los trabajadores.</li> <li>• Trabajo de investigación sobre análisis, manejo y solución de problemas.</li> <li>• Trabajo en aula/Producto sobre estrategias y habilidades de negociación en manejo de personal.</li> <li>• Análisis de caso de derechos laborales en el despido e indemnización.</li> <li>• Cuadro comparativo de motivos de terminación de contrato entre terminación y rescisión.</li> <li>• Evaluación del tercer elemento de competencia.</li> </ul>	

## Fuentes de información

1. Billipokf, E. G. (2003). Administración Laboral Agrícola. Cultivando la Productividad del Personal. Negociación creativa (pp. 241-262). University of California y Programa fundación Chile.  
<https://nature.berkeley.edu/ucce50/agro-laboral/7libro/18s.pdf>
2. Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (1970). Ley Federal del Trabajo. (DOF31-07-2021).  
[https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125\\_310721.pdf](https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_310721.pdf)
3. Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2012). Derechos Laborales de los Trabajadores. Comité Nacional Mixto de Protección al Salario. <https://www.gob.mx/conampros/acciones-y-programas/derechos-laborales-de-los-trabajadores> .
4. Diego, V., (2015). Empleo, personas y organizaciones. Difusora Larousse - Ediciones Pirámide. <https://elibro.net/es/lc/ues/titulos/115240>
5. Gobierno de México. (2020). Compilación de Derechos laborales. [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/298143/compilacion\\_derechos\\_laborales.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/298143/compilacion_derechos_laborales.pdf)
6. Guerra, M. (2018). Estrategias de negociación. Grupo Editorial Patria. <https://elibro.net/es/lc/ues/titulos/40541>
7. Pérez, C. y Fol, R. (2018). Guía práctica laboral y de seguridad social (6a. ed.). Tax Editores Unidos. <https://elibro.net/es/lc/ues/titulos/40296>

Políticas	Metodología	Evaluación
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Durante el desarrollo del curso se establecen las siguientes políticas para los estudiantes participantes, que estarán vigentes durante el curso, para las situaciones no contempladas en este documento, se aplicará la decisión surgida de la participación del facilitador, alumno y en su caso las autoridades académicas de UES.</li> <li>• Al inicio del curso se establecerá los horarios y las vías de comunicación, considerando al menos una vía alterna a la plataforma educativa.</li> <li>• Se respetará el calendario y horario del curso. El alumno tendrá derecho a la evaluación final cumpliendo con la asistencia.</li> <li>• Llegar y salir puntualmente de</li> </ul>	<p>Es responsabilidad del estudiante gestionar los procedimientos necesarios para alcanzar el desarrollo de las competencias del curso.</p> <p>El curso se desarrollará combinando sesiones presenciales y virtuales, así como prácticas presenciales en laboratorios, campos o a distancia en congruencia con la naturaleza de la asignatura.</p> <p>Los productos académicos escritos deberán ser entregados en formato PDF en la plataforma institucional, de acuerdo con los criterios establecidos por el facilitador.</p> <p>Para un óptimo aprendizaje de la materia de manejo de personal agrícola, deberán seguir la metodología que a continuación se sugiere, antes de asistir a la clase presencial:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Al inicio del curso el facilitador establecerá los horarios y las vías de comunicación,</li> </ul>	<p>La evaluación del curso será de acuerdo a los siguientes artículos del reglamento escolar:</p> <p><b>ARTÍCULO 27.</b> La evaluación es el proceso que permite valorar el desarrollo de las competencias establecidas en las secuencias didácticas del plan de estudio del programa educativo correspondiente. Su metodología es integral y considera diversos tipos de evidencias de conocimiento, desempeño y producto por parte del alumno.</p> <p><b>ARTÍCULO 28.</b> Las modalidades de evaluación en la Universidad son: I. Diagnóstica permanente, entendiendo esta como la evaluación continua del estudiante durante la realización de una o varias actividades; II. Formativa, siendo esta, la evaluación al alumno durante el desarrollo de cada elemento de competencia; y III. Sumativa es la evaluación general de todas y cada una de las actividades y evidencias de las secuencias didácticas. Sólo los resultados de la evaluación</p>

<p>clase sincrónica. Se considera falta, si se llega después de 15 minutos de la hora de entrada.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• No se permite la entrega tardía de tareas, se debe respetar las fechas indicadas por el facilitador.</li> <li>• El facilitador dará retroalimentación de la solución de tareas a más tardar dos sesiones después de la entrega de las mismas.</li> <li>• Se entregarán los exámenes evaluados en la siguiente sesión después de la presentación del examen.</li> <li>• Podrán solicitar la revisión de un examen en el momento de la devolución con su facilitador.</li> <li>• No está permitido el uso del teléfono celular u otro tipo de aparatos distractores.</li> <li>• Bebidas y comidas no están permitidos en el salón de clase.</li> <li>• Conducirse con respeto a su facilitador y compañeros de clase.</li> <li>• No se permiten plagios, ni tareas obtenidas de fuentes no confiables.</li> <li>• Deben tener una participación activa y congruente en la clase. Así como disposición e iniciativa para el trabajo de equipo.</li> </ul>	<p>considerando al menos una vía alterna a la plataforma educativa.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Revisar diariamente la sección de actividades para que contemplen una planeación adecuada de manera individual o en equipo, según corresponda y puedan cumplir en tiempo y forma.</li> <li>• Analizar las presentaciones y enlaces para cada tema en la sección de documentos y/o vínculos.</li> <li>• Leer con detenimiento cada actividad.</li> <li>• Cuando sea requerido, deberán enviar un archivo desde la sección de actividades a la plataforma educativa institucional.</li> <li>• Algunas actividades se realizarán a mano, con letra legible y deberán entregarse en el aula para su evaluación.</li> <li>• Atender las clases presenciales guiadas por el facilitador del curso, se proporcionará una explicación.</li> <li>• Los productos académicos escritos deberán ser entregados en formato PDF en la plataforma institucional, de acuerdo con los criterios establecidos por el facilitador y cumpliendo con el formato APA 7ma edición.</li> </ul>	<p>sumativa tienen efectos de acreditación y serán reportados al departamento de registro y control escolar.</p> <p><b>ARTÍCULO 29.</b> La evaluación sumativa será realizada tomando en consideración de manera conjunta y razonada, las evidencias del desarrollo de las competencias y los aspectos relacionados con las actitudes y valores logrados por el alumno. Para tener derecho a la evaluación sumativa de las asignaturas, el alumno deberá: I. Cumplir con la evidencia de las actividades establecidas en las secuencias didácticas; II. Asistir como mínimo al 70% de las sesiones de clase impartidas.</p> <p><b>ARTÍCULO 30.</b> Los resultados de la evaluación expresarán el grado de dominio de las competencias, por lo que la escala de evaluación contemplará los niveles de:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>I. Competente sobresaliente</li> <li>II. Competente avanzado</li> <li>III. Competente intermedio</li> <li>IV. Competente básico</li> <li>V. No aprobado.</li> </ol> <p>El nivel mínimo para acreditar una asignatura será el de competente básico. Para fines de acreditación los niveles tendrán un equivalente numérico conforme a la siguiente manera:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Competente sobresaliente = <b>10</b></li> <li>• Competente avanzado = <b>9</b></li> <li>• Competente intermedio = <b>8</b></li> <li>• Competente básico = <b>7</b></li> <li>• No aprobado = <b>6</b></li> </ul> <p><b>ARTÍCULO 31.</b> Para lograr la acreditación de las competencias comprendidas en las secuencias didácticas de las asignaturas del</p>
---	---	---

programa educativo, el alumno dispondrá de los siguientes medios:  
I. La evaluación sumativa, mínimo 7, competente básico; II. La demostración de competencias previamente adquiridas; III. Por convalidación, revalidación o equivalencia.

**ARTÍCULO 32.** Los resultados de la evaluación sumativa serán dados a conocer a los alumnos, en un plazo no mayor de cinco días hábiles después de concluido el proceso.

**ARTÍCULO 33.** En caso de que el alumno considere que existe error u omisión en el registro de evaluación sumativa, podrá presentar solicitud por escrito ante el director de la unidad académica dentro de los cinco días hábiles siguientes contados a partir de la fecha de publicación de los resultados, quien en igual termino emitirá una respuesta.